

УДК 331.101.3:631.11 – 055.2

N. Lavruk, Candidate of Economic Sciences, State Agrarian and Engineering University in Podilya

THE ROLE OF MATERIAL INCENTIVES IN THE LABOUR FORCE WOMEN IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

Annotation. The article states that the improvement of mechanisms of motivation of work allows to develop effective policies in the field of labor and employment relations and is a prerequisite for success in industrial activity. This in turn leads to the need to ensure a close relationship results of employees with the efficiency of economic activities of agricultural enterprises. The development of a system of material incentives are part of a strategy aimed at enterprises of women and an important and necessary prerequisite of motivation of their employees. In this context considered system of material incentives, which is one of the most important forms of motivation and the essential work of women. It is established that the motivational impact on workers cannot be effective and efficient without satisfying their material needs and orientation of the material of interest. All this is associated with the need to use the optimal criteria for the organization of motivational work in the system of material incentives and the formation of science-based incentive mechanism, which allows using modern levers and incentives to increase the level of women's concerns efficiently and effectively and to increase their activity level.

It is proved that financial incentives provide women with the possibility of increasing material wealth in accordance with their labour contribution, existing skills, creative achievement, and professional knowledge, sustainable use of which contributes to the effective development of agricultural enterprises.

Keywords: employment, incentives, wages, women, labor activity, productivity.

Н.А. Лаврук, кандидат економічних наук ПДАТУ

РОЛЬ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розглядається система матеріального стимулювання, що є однією з важливих форм і необхідною передумовою мотивації трудової діяльності жінок. Встановлено, що мотиваційний вплив на працівниць не може бути дієвим і результативним без задоволення їх матеріальних потреб та орієнтації на матеріальний інтерес. Обґрунтовано, що матеріальне стимулювання забезпечує жінкам можливість підвищення матеріального достатку у відповідності з трудовим внеском, наявними здібностями, творчими досягненнями і професійними знаннями, раціональне використання яких сприяє ефективно-

му розвитку сільськогосподарських підприємств.

Ключові слова: *трудова діяльність, матеріальне стимулювання, оплата праці, жінки, трудова активність, продуктивність праці.*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Ефективний розвиток сільськогосподарських підприємств відбувається у період формування соціально орієнтованої державної політики і ринкової економіки, які направлені на визначення нових пріоритетів в удосконаленні мотиваційних процесів, що сприяють забезпеченню конкурентоспроможності підприємств і їхній прибутковості. Тут особливої уваги набуває актуальна проблема мотивації праці і забезпечення зацікавленості жінок у повній реалізації можливостей свого людського потенціалу. Водночас вирішальне значення у системі мотиваційних заходів відіграє матеріальне стимулювання, яке безпосередньо впливає на самоствердження, самооцінку та відображає соціальний статус сільських працівниць.

А тому при формуванні ефективної системи мотивації і стимулюванні трудової діяльності працівниць необхідно враховувати вимоги організаційно-правових нормативів відповідної форми власності, виробничі умови, фінансово-економічний стан кожного підприємства, організацію зарплати, дивідендів і соціальних виплат. Використання ефективних мотиваційних моделей на підприємствах дасть можливість керівникам належно і дбайливо ставитися до своїх працівниць і загалом до жіночих трудових колективів та піклуватися про їхнє матеріальне і соціальне становище.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Вивченню проблеми матеріального стимулювання праці та підвищенню його ролі у системі мотивації трудової діяльності працівників присвятили свої праці відомі вітчизняні вчені економісти: Д. Богиня, О. Грішнова, В. Дієсперов, Л. Долгова, А. Колот, Г. Куліков, О. Крушельницька, М. Семикіна, К. Якуба та інші.

Разом з тим окремі аспекти мотивації трудової діяльності, організації заробітної плати, заохочувальних і компенсаційних виплат та визначення впливу матеріальних стимулів на трудову поведінку працівниць вивчені недостатньо і потребують подальших досліджень.

Постановка завдання. Метою дослідження є теоретико-методологічне обґрунтування дієвого впливу матеріального стимулювання на трудову діяльність жінок та внесення пропозицій щодо активізації їх трудової активності і підвищення продуктивності праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудова діяльність завжди була джерелом матеріальних і духовних цінностей, а тому процес мотивації проявляється у внутрішніх стимулах до праці та прагненні жінок досягати найкращих її результатів. У даний час нестабільний розвиток ринкової економіки у сільському господарстві Хмельницької області і послаблення мотиваційних процесів призвели до загострення економічних ризиків, зниження рівня життя сільського населення, погіршення ставлення працівниць до праці, якісних характеристик трудового потенціалу, вибуття з виробництва висококваліфікованих кадрів, зростання напруженості на ринку праці. Усе це потребує детального розгляду економічних прав жінок, оскільки рівноправність жінок в усіх сферах життя тісно пов'язана з фінансовою незалежністю. Проте до цих пір нерозв'язаним залишається питання наявного доступу жінок до основних виробничих і фінансових ресурсів та можливості розпоряджатися ними в процесі трудової діяльності. Покращити таку ситуацію можливо за рахунок координування дієвих функцій мотиваційного механізму і запровадження моніторингу з метою здійснення постійного нагляду і контролю за станом організації мотивації трудової діяльності жінок.

Мотивація може змінюватися під впливом діяльності жінок, оскільки визначає пріоритети ділової і трудової активності, посилює бажану поведінку працівниць. Наразі виникає потреба керівників шляхом впровадження різних видів мотивації підвищити зацікавленість працівниць до участі не тільки у трудовому процесі, але й у підвищенні свого професійно-кваліфікаційного рівня та ефективного розвитку свого підприємства. Вважаємо, що на підприємствах при розробці мотиваційних заходів необхідно формувати матеріальне стимулювання трудової діяльності різних категорій працівниць залежно від результатів їхньої індивідуальної праці. Цю закономірність підтвердили результати вибіркового опитування, оскільки на поставлене запитання „Які мотиваційні чинники є найбільш важливими у Вашій трудовій діяльності?” 46,5% працівниць від їхньої загальної чисельності вказали на заробітну плату і належні матеріальні стимули.

Установлено, що на рівень матеріальної винагороди за кінцеві результати вкладеної праці впливають природно-кліматичні умови, обсяги виробництва продукції, добре організована робота по забезпеченню процесу праці і оптимального рівня заробітної плати, більш значні масштаби вкладання інвестиційних ресурсів у сільськогосподарське виробництво.

Викладене дає підстави стверджувати, що побудова раціональної системи матеріального стимулювання праці значною мірою буде залежати від цілей діяльності підприємства і його підрозділів, оскільки є однією з важливих форм мотивації на сільськогосподарських підприємствах. Вона повинна забезпечувати нарахування і розподіл (за кількістю і якістю праці) заробітної плати, грошових і компенсаційних винагород, формування і використання різних матеріальних стимулів з метою підвищення ефективності трудової діяльності жінок. Однак не завжди матеріальна винагорода вважається працівницями головним стимулом, оскільки не менш важливими для них є такі мотиви, як творча, цікава і стабільна робота, згуртований трудовий колектив, зручний режим і належні умови праці.

Починаючи з 2009 року у сільському господарстві області намітилися позитивні тенденції щодо стабілізації його розвитку, хоча це у певній мірі не сприяло характерним змінам відносно покращення умов життя сільських жінок. Зараз зовсім малими темпами зростають їхні реальні доходи через низькі розміри оплати праці та зменшення її частки у сукупних доходах сільського населення. Так, загальні доходи населення області за 2009-2013 рр. зросли на 70,8% (у розрахунку на одну особу – на 83,3%), з яких заробітна плата – на 67,9%, але її частка в цих доходах зменшилася з 32,7 до 32,1%.

Грошові доходи у загальних сукупних ресурсах сільських домогосподарств 2013 р. становили 82,9%, серед яких на оплату праці припадало 22,5%; пенсії, стипендії, допомоги і субсидії – 35,4; доходи від продажу сільськогосподарської продукції – 11,8; інші доходи – 7,7%. Розмір сукупних ресурсів у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство сільської місцевості склав 3578,6 грн. (119,29 грн. в день), тоді як сукупні витрати становили 3045,36 грн. (101,51 грн. в день), що практично виключає можливість жінкам здійснювати заощадження на непередбачувані витрати. І навпаки у країнах з розвинутою ринковою економікою, за дослідженнями В.В. Онікієнко, спостерігається тенденція до зростання частки трудових доходів у сукупному доході (до 80%) і покращення якос-

ті життя на рівні прогресивних стандартів [5].

Такі невинуватені ситуації призводять до кризи мотивації трудової діяльності, яка у свою чергу впливає на зниження ролі праці і ефективність використання жіночих трудових ресурсів. Упродовж останніх років на сільськогосподарських підприємствах не оновлюється матеріально-технічна база, занепадають об'єкти допоміжних промислів, переробки сільськогосподарської продукції і соціальної інфраструктури, де традиційно використовувалася праця жінок. У результаті основним джерелом доходів селянок виступають надходження від малопродуктивної праці в особистих господарствах.

Дослідження показали, що оплата праці мотивуючу функцію виконує у тому випадку, коли вона займає значне місце в структурі загальних грошових доходів працюючих. Але щорічно у структурі грошових доходів сільських домогосподарств у її розмірі відбуваються помітні зміни (табл. 1).

Таблиця 1

*Структура грошових доходів домогосподарств
сільської місцевості*

Показник	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Усього грошових доходів:	100	100	100	100	100
Оплата праці	29,3	26,9	28,3	27,8	27,2
Доходи від підприємницької діяльності і самозайнятості	2,6	3,0	0,3	1,9	2,2
Доходи від продажу сільськогосподарської продукції	15,9	16,0	15,2	13,8	14,4
Пенсії, стипендії, допомоги та субсидії	43,0	46,9	47,9	47,0	46,9
Грошова допомога від родичів, інших осіб та інші грошові доходи	9,2	7,2	8,3	9,5	9,3

Джерело: [8, с. 282, 285]

Тут же слід зазначити, що структура грошових доходів не значно змінилася. Найбільшу частку мали такі матеріальні доходи, як пенсії, стипендії, допомоги і субсидії, загальна сума яких в середньому за місяць за останні п'ять років збільшилася з 866,01 до 1420,27 грн. або на 64%.

У грошових доходах працівників оплата праці 2013 р. займала 27,2%, що у розрахунку на одне домогосподарство за рік склало 9,88 тис. грн. або 823,69 грн. в місяць, що є зовсім мізерною сумою. Основною причиною такого низького матеріального стану є відсутність робочих місць у діючих сферах прикладання праці, а тому 45,4% сільських жінок і 38,6% чоловіків працездатного віку (за даними вибіркового обстеження) не мають постійної роботи у сільськогосподарських підприємствах або ж працюють на малооплачуваних ручних видах сільськогосподарських робіт.

Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників сільського господарства області протягом останніх років значно коливалася (від 1048,42 грн. 2009 р. до 2413 грн. 2013 р. і цього ж року у чоловіків вона склала 2538 грн., жінок – 2098 грн. або на 17,3% менше, тоді як у інших галузях економічної діяльності області вона склала у чоловіків 2917 грн., жінок – 2399 грн., тобто на 17,7% менше) [8, с. 262, 265].

Така ситуація є результатом невдоволення виконуваною працею через низьку і несправедливу її оплату, оскільки на поставлене запитання „Чи задоволені Ви своїм заробітком?” 19,6% працівниць відповіли позитивно; 17,2 – майже задоволені; 25,4 – не зовсім погоджуються з її розміром і 37,8% опитуваних дали негативну відповідь. У чоловіків відповіді на поставлене запитання подаються у такій структурній послідовності: 30,4%; 23,8; 17,7 і 28,1%. Така ситуація повинна враховуватися керівниками підприємств, оскільки мотивація результативної праці жінок завжди пов'язується з функціональною діяльністю сім'ї і розвитком підприємства, а тому повинна бути спрямована на повну реалізацію її трудових і професійних можливостей. Водночас необхідно враховувати не тільки мотиви поведінки працівниць і стимули їхньої трудової діяльності, але й надавати увагу організації праці з метою створення відповідних умов для повного поєднання материнства з їхньою активною

участю на виробництві.

Враховуючи сімейні потреби і значне послаблення становища жінок на ринку праці, слід широко практикувати застосування гнучких графіків роботи, режиму неповного робочого дня і робочого тижня, впровадження принципу „двохступеневого робочого місця” та виконання надомної праці. Це дасть можливість оптимально поєднувати материнські, виховні, виробничі функції та позитивно впливатиме на їхню продуктивність праці (рис. 1).

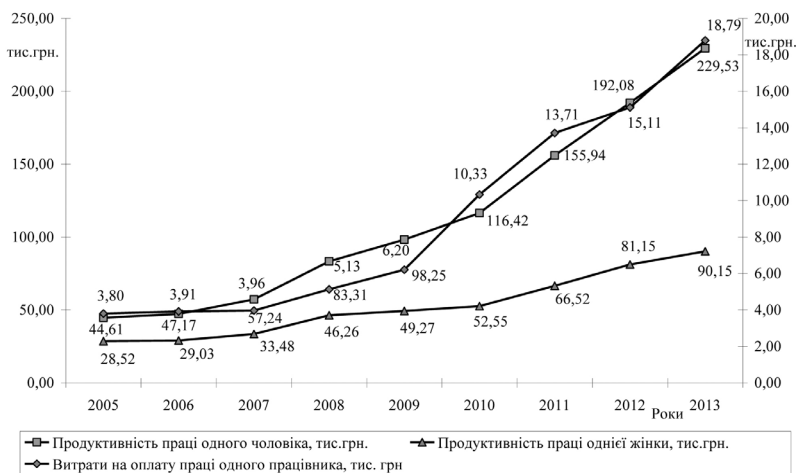


Рис. 1. Динаміка змін у рівні продуктивності праці і витратах на оплату праці працівників сільськогосподарських підприємств Хмельницької області

Джерело: [7, с. 47; 8, с. 77, 252]

Спостерігається збільшення у 3,3 раза не тільки витрат на оплату праці працюючих, але й продуктивності їх праці в основному за рахунок росту (майже у 3 рази) об'єму виробництва валової продукції. Наразі рівень підвищення продуктивності праці є важливим динамічним і мотиваційним показником, оскільки він не тільки позитивно впливає на ефективність виробництва, але й дуже часто змінюється під впливом ряду стимулюючих факторів: відтворення жіночих ресурсів праці і розв'язання їхніх соціальних проблем;

зміни фондоозброєності праці; організації трудового і виробничого процесів; покращення умов праці і підвищення трудової активності працівниць; удосконаленням форм і систем оплати праці та матеріального стимулювання. Усе це у свою чергу вплинуло на рівень витрат на оплату праці та їхню питому вагу у загальних виробничих витратах галузей основного виробництва сільськогосподарських підприємств Хмельницької області (рис. 2).

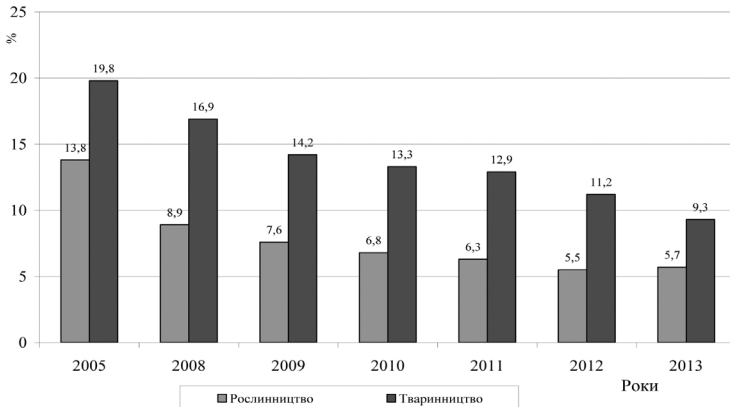


Рис. 2. Структура витрат на оплату праці у загальних виробничих витратах на виробництво продукції в основних галузях, %
Джерело: [9, с. 56-57]

Поступове скорочення за цей час розмірів виробництва, обсягів сільськогосподарських робіт і чисельності працівників (число працюючих чоловіків зменшилося на 21,1, а жінок – на 51,4%) викликало зменшення розміру витрат на оплату праці і їхньої питомої ваги у загальних виробничих витратах не тільки у галузях основного виробництва, але й у цілому по підприємствах (з 9,3 % 2005 р. до 6,5% 2013 р.). Отже, суттєвого підвищення рівня оплати праці на селі не спостерігається [1]. А це в свою чергу впливає на рівень мотиваційної спрямованості працюючих.

Оплата праці вважається багатьма вченими [1-4, 6, 10] основним інструментом спонування і постійної підтримки заінтересованості працівників у високопродуктивній трудовій діяльності з метою отримання великих об'ємів сільськогосподарської продукції і забез-

печення прибутковості підприємств. При цьому вона виконує такі важливі функції: відтворювальну (сприяє відтворенню жіночої робочої сили); стимулюючу (забезпечує виконання вискоєфективної праці); регулюючу (служить інструментом при перерозподілі робочої сили); соціальну (забезпечує здійснення принципу соціальної справедливості). Але враховуючи те, що 2013 р. рівень заробітної плати найманих працівниць у сільському господарстві становив 87,4% від середнього рівня в економіці області і був практично найменшим серед багатьох інших видів економічної діяльності, то при такій ситуації спостерігається помітне послаблення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати.

Результати проведеного у сільськогосподарських підприємствах анкетного опитування працівників також дали змогу виявити негативні тенденції у розмірі оплати праці. Так, на поставлене запитання про розмір їхнього середньомісячного заробітку, 54,8% сільських жінок відповіли, що він у них набагато менший у порівнянні з чоловіками. Зокрема, 12,4% працівниць отримують від 900 до 1200 грн.; 26,5% – до 1500 грн.; 35,1% – від 1500 до 2000 грн.; 20,7% – в межах 2000...3000 грн. і лише у 5,3% жінок заробітна плата перевищує 3000 грн. Частка працюючих чоловіків, які отримують середньомісячну заробітну плату у вказаних розмірах, складає відповідно 6,5%, 14,2; 31,3; 29,4 і 18,6%, тобто рівень мотиваційної направленості у чоловіків значно вищий. А тому для жінок необхідно створити такі умови життєдіяльності, які б дозволили на рівні з чоловіками реалізувати свій трудовий потенціал і забезпечити інтелектуальний розвиток особистості.

Отже, оплата праці є важливим мотивуючим фактором лише тоді, коли вона безпосередньо пов'язується з кінцевими результатами праці жінок. Хоча сучасних жінок можна зацікавити працювати краще не тільки за рахунок збільшення заробітної плати, але й своєчасної і регулярної її виплати, визнання досягнень і встановлення премій, покращення умов праці, забезпечення участі у прийнятті виробничих рішень та розподілі прибутків.

Висновки. Вважаємо, що мотиваційний вплив на працівниць

не може бути результативним без ефективної організації системи мотивації, стимулювання та задоволення їхніх матеріальних потреб. А тому раціональна система матеріального і морального стимулювання праці, яка є однією з важливих форм її мотивації, має надавати жінкам можливість підвищення матеріального достатку у відповідності з трудовим внеском, самореалізації наявних здібностей, творчих досягнень та професійних знань. У послідовні роки ефективне застосування різних методів мотивації трудової діяльності жінок дасть можливість виявити резерви збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції за рахунок росту продуктивності і інтенсивності праці та мотиваційний ефект від рівня задоволення працею, а також сформувати за цілеспрямованими інтересами взаємовідносини у трудових колективах.

Список використаних джерел

1. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 3-9.
2. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці / В.С. Дієсперов. – К.: ІАЕ УААН, 2004. – 488 с.
3. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці [Навч. посібник] / О.В. Дячун. – Львів, 2001. – 220 с.
4. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент: підручник / А. М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
5. Онікієнко В.В. Зайнятість та якість життя населення / В.В. Онікієнко // Український соціум. – 2002. – № 1. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=23&c=267>
6. Петрова І. В. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства / І. В. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 7. – С. 22-24.
7. Праця у Хмельницькій області 2013: Статистичний збірник / Відп. А.В. Грабовський, Л.А. Курська. – Хмельницький. – 2014. – 197 с.
8. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2013 рік / За ред. Л.О. Хамської. – Хмельницький. – 2014. – 402 с.

9. Сільське господарство Хмельницької області за 2013 рік. Статистичний збірник / За ред. Л.О. Хамської. – Хмельницький. – 2014. – 297 с.

10. Рябуха М.С. Оплата праці: стан, проблеми та перспективи / М.С. Рябуха // Вісник ХНТУСГ. – 2008. – № 70. – С. 258-267.

Аннотация. Рассматривается система материального стимулирования, которая является одной из важных форм и необходимой предпосылкой мотивации трудовой деятельности женщин. Установлено, что мотивационное воздействие на работниц не может быть действенным и результативным без удовлетворения их материальных потребностей и ориентации на материальный интерес. Обосновано, что материальное стимулирование обеспечивает женщинам возможность повышения материального благосостояния в соответствии с трудовым вкладом, имеющимися способностями, творческими достижениями и профессиональными знаниями, рациональное использование которых способствует эффективному развитию сельскохозяйственных предприятий.

Ключевые слова: трудовая деятельность, материальное стимулирование, оплата труда, женщины, трудовая активность, производительность труда.